

DELFIN Díj 2010



**Az AAM Vezetői Informatikai Tanácsadó Zrt. pályázata
a Magyar Telekom Nyrt. beszállítói díjára**

Pályázati adatlap

„Delfin díj 2010”

PÁLYÁZÓ CÉG NEVE:	AAM VEZETŐI INFORMATIKAI TANÁCSADÓ ZRT.
CÍME:	1113 Budapest, Váci út 76., Capital Square Irodaház
PÁLYÁZATI TÉMAKÖR (LÁSD PÁLYÁZATI KÍRÁS 3. PONT)	2. kategória – Esélyegyenlőség támogatása, diszkrimináció-mentesség segítése vállalaton belül és kívül
VEZETŐ NEVE:	Dobozi Sándor
BEOSZTÁSA:	Vezérigazgató
EMAIL:	aam@aam.hu
KAPCSOLATTARTÓ NEVE:	Bóhm Kornél
BEOSZTÁSA:	Kommunikációs vezető
TELEFON:	+36 1 465 2070
EMAIL:	bohm.kornel@aam.hu

1. A SZERVEZETI TEVÉKENYSÉG RÖVID BEMUTATÁSA

Az AAM Consulting Magyarország vezető-, 11 országban 1500-at is meghaladó sikeres projektjével a régió egyik meghatározó független tanácsadó cége. A csoport legrégebbi pillérét adó AAM Vezetői Informatikai Tanácsadó Zrt. története 1994-re nyúlik vissza. A céget a nagyberuházások professzionális kezelése, a regionális helyismeret és az egyedi kivitelezések, alkalmazásfejlesztések teszik regionálisan is sikeressé. A cég elismert szakértőnek számít a folyamatmenedzsment, a projektmenedzsment, az IT stratégia-, irányítás, és rendszer bevezetés, valamint a vállalati architektúra menedzsment területén. A 2003-ban részvénytársasággá alakult vállalat a tudatos regionális terjeszkedés jegyében 2005-ben alapította meg a ma már elismert piaci szereplőként működő romániai leányvállalatát, az S.C. AAM Management Information Consulting S.R.L.-t. Az ötéves CEE regionális tapasztalattal rendelkező vállalat legújabb irodáját 2009-ben, Zágrábban nyitotta meg.

Az AAM közigazgatási ágazata közel egyidős a magyarországi rendszerváltást követően kialakult közigazgatási rendszerrel. Az elmúlt másfél évtized valamennyi kormányzata alatt igen jelentős, több mint 500 emberévnyi közigazgatási tapasztalatot halmoztak fel a cég munkatársai. Az ügyfeleket a problémaazonosítástól a projektötletek megfogalmazásán át a végrehajtásig képes segíteni a vállalat. A közigazgatási ágazat foglalja magába a felsőoktatási szektorban ellátott tevékenységi kört is, emellett az európai uniós előcsatlakozási időszakról kezdődően részt vesz a pályázati rendszerek kialakításában, illetve pályázati projektek menedzselésében.

Az AAM széles körű tapasztalattal rendelkező szakértői több mint egy évtizede segítik a pénzügyi szektor szereplőit is stratégiai céljaik elérésében. A pénzügyi szektor munkatársai Magyarországon, valamint Közép-Kelet-Európa hat további országában végeztek már pénzügyi szektort érintő projektet. A cég munkatársai a vezetési, informatikai tanácsadói és IT technológiai kompetenciák mellett a pénzügyi szektorhoz kapcsolódó speciális ágazati tudással is rendelkeznek.

Az AAM megalapítása óta lát el vezetési- és informatikai tanácsadási feladatokat a telekommunikáció, illetve az energetika és közmű szektorokban egyaránt. A telekommunikáció területén az AAM tevékenysége egyidős a magyarországi GSM szolgáltatás indulásával. A cég az elmúlt években többek közt CRM-rendszer bevezetésének menedzsmentjét végezte, BPM és BPR szolgáltatást nyújtott, részt vett számlázási rendszer bevezetésében, és IT szolgáltatás menedzsment rendszerek kialakításában. Az energetika szektorban az AAM végigkövette a piaci liberalizáció egyes lépéseit, melynek során szakértőként részt vett SAP IS-U rendszerek bevezetésében és minőségbiztosításában, illetve energiakereskedelemmel foglalkozó szervezet teljes körű kialakításában.

2. A SZERVEZET FENNTARTHATÓSÁGI SZEMPONTÚ ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA

Három eltérő, mégis egymást erősítő szinten valósul meg az AAM társadalmi felelősségvállalása. A fenntarthatóság megközelítés középpontjában az az önkéntességen alapuló szemlélet áll, amellyel a cég innovatív, adakozó, szerethető és „élhető” munkahelyet kíván teremteni dolgozói és partnerei számára, és amely egyszerre tesz a társadalmi esélyegyenlőség megteremtéséért is. Az AAM-nél a felsővezetés is mélyen elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás iránt, ez természetesen megkönnyíti az akciók végrehajtását, és a megfogalmazódó ötletek felkarolását.

Dolgozói elégedettség

A társadalmi felelősségvállalás az AAM hitvallása szerint egy integrált, a vállalat egész működését átható szemlélet. Az első terület, ahol ez a szemlélet érvényre jut, az a törekvés, hogy az AAM javítsa a dolgozók közérzetét és segítse karrierjüket. Ennek érdekében a cég rész- és távmunka vállalására is lehetőséget biztosít, sőt, abban is segíti a munkatársakat, hogy külföldön szerezhessenek szakmai tapasztalatokat.

A vállalat nagy gondot fordít a tehetséges fiatalok menedzselésére. Ennek ékes példája, hogy a cég vezérigazgatója is szakmai gyakorlatosként került a vállalathoz, és a szakmai ranglétrát végigjárva került az AAM élére. A közösségépítés is kiemelten fontos terület a cég életében, ezt vállalati eseményekkel, egészségs- és sportnapok szervezésével segíti az AAM.

A cég tavaly nyerte el a „Kerékpárosbarát munkahely” címet. A biciklizés fontosságát mutatja az is, hogy az AAM immár második éve szervezi a Bringázz a Munkába! mozgalom tanácsadóknak szóló különversenyét.

Felelősségünk a kötelességünk

Az AAM-nél megjelenő társadalmi felelősségvállalás második szintje a „felelősségünk a kötelességünk” jelmonddal foglalható össze. Az AAM büszke arra, hogy nem csak tanácsot, hanem sok esetben anyagi támogatást is ad az alapítványoknak. A vállalat megszüntette az úgynevezett karácsonyi „céges ajándékozást”, az így felszabaduló összegből támogatta stratégiai partnerét, a Rosszcsont Alapítványt. 2009 során jutott még támogatás a Romaversitas Alapítványnak, a Salva Vita Alapítványnak is, de a cég támogatta többek közt a pécsi Kodály Zoltán Gimnázium énekkórusának CD-megjelenését is. Az AAM számára igen fontos a pécsi kapcsolat, ahol helyi irodát is fenntart a cég. Jó vállalati polgárként, lokálpatriótaként az AAM régóta névadó támogatója a Pécsi Tudományegyetem felnőtt asztalitenisz szakosztályának.

A környezetvédelmi szempontoknak megfelelően a cégnél 2009 óta a háztartási elemeket külön gyűjtik, szakszerűen kialakított és rendszeresen cserélt tárolóedényben. A használt adathordozókat, IT eszközöket biztonságos megsemmisítő konténerben selejtezik le, a használt tonereket a forgalmazó cég veszi vissza és hasznosítja újra, de a már nem használt, kidobásra ítélt mobiltelefonokat is a WWF programjához való csatlakozással visszagyűjtik, újrahasznosítják. Természetesen a papírhulladékot is szelektíven gyűjtik. Az AAM email sablonjaira rávezették a nyomtatás megfontolására felhívó figyelmeztetést.

Szakmai párbeszéd

A harmadik szint a társadalmi felelősségvállalásnak egy olyan speciális megközelítése, amely az AAM szaktudásából indul ki és azt helyezi a CSR középpontjába. Az AAM önkéntes alapon járul hozzá a szakmai párbeszédhez is. Erre a legjobb példa a Gyorsítósáv című, nagy szakmai visszhangot kiváltó tanulmányosorozat, amely az EU-s források hatékony felhasználásával kapcsolatban fogalmaz meg ajánlásokat.

A cég jelen van a magyarországi egyetemi életben is, ennek részeként a Pécsi Tudományegyetemről jónéhány hallgató érkezik évről évre a vállalathoz szakmai gyakorlatra, ugyanakkor az AAM munkatársai a Műszaki Egyetemen is tartanak szakmai kurzust. Az AAM-nél hagyománya van annak az esettanulmányi versenynek is, amelyet a cég szemeszterenként hirdet meg az egyetemisták körében.

Az AAM a Nyugaton már bevettnek számít, itthon azonban még ritkaságszámba menő **Társadalmi Felelősségvállalás** jelentéssel is azt szeretné jelezni, hogy a cég elkötelezett egy olyan világ iránt, amelyben mindenki hozzájárul - tudásához, lehetőségéhez és képességéhez mérten - az értékközpontú, fenntartható fejlődéshez.

3. ESÉLYEGYENLŐSÉG TÁMOGATÁSA, DISZKRIMINÁCIÓ-MENTESSÉG SEGÍTÉSE VÁLLALATON BELÜL ÉS KÍVÜL

Az AAM Vezetői Informatikai Tanácsadó Zrt. elkötelezett az esélyegyenlőség megteremtésében mind a cégen belül, mind társadalmi léptékben nézve. A vállalat emiatt mindent elkövet, hogy a diszkrimináció semmilyen formája se merülhessen fel a céges hétköznapiakban, és lehetőségeihez mérten azt is támogatja, hogy a társadalmi folyamatok is kedvező irányt vegyenek az esélyegyenlőség érvényesülése érdekében.

3.1. ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG A CÉGEN BELÜL

Talán semmi sem bizonyítja jobban, hogy az AAM-ben a lelkiismeretesen, elkötelezetten végzett munka meghozza gyümölcsét, minthogy a cég mindkét csúcsvezetője, a vezérigazgató és a működési igazgató is egyaránt szakmai gyakorlatosként került a céghez, és a szakmai ranglétrát bejárva kerültek 10 év után cégvezetői pozícióba. A vállalatnál a nemek közti egyenlőség is érvényesül, a fenti két vállalatvezető közül is a működési igazgató nő, a felsővezetésben a szektorvezetők egyike, a belső területi vezetők közül pedig többen is nők. A talán kicsit férfiközpontúnak tartott informatikai és tanácsadói szakma ellenére is elmondható, hogy az AAM munkavállalóinak 40 százaléka is a nők köréből kerül ki.

Az előmenetel lehetősége, a lefektetett normák szerinti előlépés valós motivációs tényező bármely kezdő munkatárs számára. A cégen belül számos szolgáltatás biztosítja azt, hogy a gyors integráció és az értékes szakmai karrier befutásának lehetősége valósággá válhasson, így minél több fiatal tudjon integrálódni. A biztos és hosszú távra tervezhető karrierút, a külföldi munkavégzés lehetősége egyaránt olyan tényezők, amely különösen vonzó munkahelyet jelent a fiatalok, és természetesen a családalapításra is gondoló nők körében.

Az AAM mindent elkövet, hogy a gyerekvállalás ne kerüljön konfliktushelyzetbe a karrierrel, a cégnél ugyanis mód van a távmunkára, és a részmunkaidős foglalkoztatásra is. A mobil eszközök biztosításával, és a megfelelő informatikai csatornák kiépítésével az AAM elérhetővé tette, hogy a munkavégzés sokszor ne legyen kifejezetten helyhez kötött, így az otthonról végezhető feladatokat ugyancsak családbarát megközelítéssel végezhetik el a kollégák. A cég HR részlege külön kismamaprogramot is kidolgozott, amelyet annak érdekében tart fent, hogy a családalapítás, gyermekvállalás zökkenőmentesen illeszkedhessen a szakmai karrierút végigjárásába. A kollégák a kismamaságuk alatt sem szakadnak el a cégtől, folyamatos a kapcsolattartás, így a visszaintegrálódás sem jelenthet sohasem problémát.

Emellett a cég számos olyan rendezvényt is szervez, amely kifejezetten a családbarát munkahely státuszt erősíti, a munkavállalók szívesen hozzák el gyermekeiket a céges mikulásrendezvényre, sportnapokra, kirándulásokra is. A nemzetközi nőnapot, ugyancsak régi hagyományként céges szinten ünneplik meg az AAM-nél, a női munkavállalókat minden évben kisebb ajándékkal lepi meg, és köszönti a szervezet.

Az új belépők először az úgynevezett AAM Dossziéval ismerkednek meg, ebben a kis kötetben gyűjtötték össze évek során a munkavállalóknak szükséges tudnivalókat. Az AAM Dosszié megismerése után az első

perctől otthonosabban érezhetik magukat az új kollégák is. Ez a dokumentum tartalmazza a cég által vallott értékeket, etikai normákat is, amely külön is foglalkozik a diszkriminációmentesség követelményével. A Dosszié tartalmazza a Vezetési Tanácsadók Magyarországi Szövetségének Etikai Kódexét is, amelyet minden AAM-os munkavállaló magáénak vall, és az előírt szigorú etikai normákat minden megbízás esetében betartja, ugyancsak irányadó a cégnél életben lévő összeférhetlenségi politika is.

A befogadó- és elfogadó értékrend elsajátítására jellemző, hogy minden új munkatárs egy instruktort kap maga mellé az első fél évre, aki bevezeti őt az AAM életébe. A rendszer végigkíséri a dolgozót teljes karrierje alatt, ugyanis az első félév leteltével mindenki mentort választ magának, aki attól kezdve képviseli érdekeit, és akivel megbeszélheti az ügyes-bajos dolgait.

A sportolás, szabadidős testmozgásra csapatokba szerveződés alulról építkező tevékenység a cégnél. Ezeket a kezdeményezéseket jó szívvel támogatja az AAM, néhány esetben még az esetleges szervezési munkát is magára vállalja. Fontos cél, hogy a sportolás mellett az egészséges életmódra is odafigyeljen a vállalat.

A cégnél mozgásban korlátozott kolléga is dolgozik, az AAM kimondottan büszke arra, hogy ő a paraasztalitenisz válogatott tagjaként számos világkupán nyert el dobogós helyezést, többek közt aranyéremmel is büszkélkedhet. A cég természetesen igyekszik rugalmasan kezelni, a nemzetközi versenyekhez igazítani az élsportoló kolléga munkaidejét.

Az AAM hagyományosan erős a kerékpározásban, évek óta részt vesz a Bringázz a Munkába! rendezvénysorozaton, ahol a tanácsadók közt különversenyt is hirdetett Tanácsadók nyeregben! elnevezéssel. Részben e tevékenységéért, részben a kerékpározó kollégák közlekedésének támogatásáért 2009-ben a cég elnyerte a Kerékpárosbarát Munkahely címet, amelyet büszkén visel. Az egészséges életmód érdekében számos intézkedéssel teszik könnyebbé, hogy a munkavállalók biciklivel járhasanak munkába. A bicikliző kollégák számára őrzött biciklitárolót és külön zuhanyzót is biztosít a cég.

2009 nyarán egy új építésű irodaházba költözött az AAM központi irodája. Az új irodaház a legmodernebb technológiát alkalmazva, mindenben a környezettudatosság elve szerint működik, a lehető legkisebb energiateljesítmény mellett. Az irodaház 2008-ban épült, a legmagasabb minőségű nyílászárókkal és hőszigeteléssel, ami az energiateljesítmény csökkenését biztosítja. Az esélyegyenlőség szellemét tartja szem előtt az is, hogy az irodaház teljeskörűen akadálymentesítve van, kerekesszékekkel is kényelmesen és problémamentesen megközelíthető.

3.2. ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG ELŐSEGÍTÉSE VÁLLALATON KÍVÜL

Az AAM-hez, minden más komolyabb céghez hasonlóan, az év folyamán folyamatosan érkeznek be a megkeresések, adománykérések. Magától értetődően nem lehet ennyi kérést teljesíteni, de a cég igyekszik minden olyan célra forrást elkülöníteni, amely a társadalmi esélyegyenlőség megteremtése érdekében érvényesül. Az AAM tevékenysége mindenféle diszkrimináció felszámolására irányul, emiatt a cég élen jár mozgásszervi betegségben szenvedők gyógyítása, a megváltozott munkaképességűek munka világába és a társadalomba történő integrációja, a roma fiatalok felsőoktatási integrációja, valamint a kistérségek felzárkóztatása elősegítésében is.

A cég megszüntette az ügyfeleknek küldött karácsonyi „céges” ajándékozást, az így felszabadult összeget pedig egy gyermekreuma alapítvány létrehozásának támogatására fordította. Az alapítvánnyal idén is stratégiai együttműködést terveznek, nem évi egyszeri,



hanem adott célokhoz rendelt, időszakos támogatással. A mozgásukban szervi, reumatikus panaszok miatt korlátozott gyerekek a szakszerű orvosi ellátásnak köszönhetően visszanyerhetik a mozgás szabadságát és önfeledtségét, panaszaiuk enyhítésével, megszüntetésével újra teljes életet élhetnek és élvezhetik a gyermekkor minden örömét.



A gyermekek mellett a megváltozott munkaképességű felnőttek integrálódását, a munka világába való ismételt elhelyezkedését is kiemelt fontosságú célnak tekinti az AAM. A munkahelyhez jutás, az esélyegyenlőség megteremtése érdekében a cég több éve támogatja a megváltozott munkaképességűek munkához segítségével foglalkozó Salva Vita Alapítványt. Az Alapítvány 1993-ban pontosan azzal a küldetéssel jött létre, hogy hozzájáruljon az értelmi sérült emberek társadalmi esélyegyenlőségének megvalósulásához, ezen keresztül egy sokszínű, befogadó társadalom felépítéséhez.



Mivel az alapítvány megfogalmazott célja, hogy segítsék az értelmi sérült emberek önálló életvitelét, társadalmi beilleszkedését, az AAM jó szívvvel támogatja anyagi eszközökkel a cég által is vallott célok eléréséhez vezető úton az alapítványt.



Az AAM meggyőződése, hogy egy cégnek kötelessége fellépni a társadalmi diszkrimináció ellen, így a fenti, esélyegyenlőségi programok mellett támogatta a roma fiatalok felsőoktatási továbbtanulását előmozdító Romaversitas Alapítványt is. Az AAM által felajánlott forrás egy cigány fiatal éves ösztöndíj-programját finanszírozza, a Romaversitas Alapítvány értő koordinációjában.

A cég számára fontos a vidéken élők életkörülményeinek jobbítása, az elmaradott kistérségek lehetőségeinek bővítése. A már említett kerékpáros hagyományok szellemében az AAM igyekszik részt venni olyan kistérségi megmozdulásokon is, ahol lehetőség van ügyfelekkel közös túrázásra, kerekzésre is. Így vettek részt az AAM kollégái a Tour de Zalakaros és a Dráva Túra rendezvényeken is.

Ezek mellett a cég egyik fontos szolgáltatása térségi- és települési esélyegyenlőségi programok kidolgozása az önkormányzatok számára, a helyben lakók társadalmi szegregációjának felszámolására, a mikro szinten is megvalósuló esélyegyenlőség megteremtésére. A programok elsődleges célja a településen élő nemzeti- és etnikai kisebbségek hátrányos helyzetének felszámolása, a fogyatékkal élők életkörülményeinek javítása, a teljeskörű akadálymentesítés feltételeinek kialakítása, a szociálisan hátrányos helyzetű társadalmi csoportok segítése, az idősek társadalmi megbecsülésének elősegítése, életkörülményeik helyi szinten is megtörténő javítása, valamint a helyi kisvállalkozások gazdasági esélyegyenlőségének megteremtése. A vállalat céljai közt szerepel, hogy az esélyegyenlőségi program kidolgozását egy-egy hátrányos helyzetű önkormányzat számára társadalmi munkában dolgozza ki. Nem mellékesen, ezek a helyi esélyegyenlőségi programok feltételei annak, hogy az egyes önkormányzatok európai uniós forrásokra pályázzanak és azok segítségével jobbítani tudják a helyiség életkörülményeit, és megalapozzák egy sikeres és fenntartható jövő elindítását.